



LES PROCESSUS DE FÉMINISATION AU TRAVAIL : ENTRE DIFFÉRENCIATION, ASSIMILATION ET « DÉPASSEMENT DU GENRE »

Nicky Le Feuvre, Cécile Guillaume

Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) | « Sociologies pratiques »

2007/1 n° 14 | pages 11 à 15

ISSN 1295-9278

ISBN 9782130561972

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2007-1-page-11.htm>

!Pour citer cet article :

Nicky Le Feuvre, Cécile Guillaume, Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n° 14), p. 11-15.

DOI 10.3917/sopr.014.0011

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.).

© Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.). Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre »

Entretien avec Nicky LE FEUVRE¹

La question des rapports entre les hommes et les femmes dans l'espace professionnel est difficile à aborder, parce qu'elle renvoie spontanément à des valeurs, à des normes culturelles ou à des stéréotypes. Comment peut-on la traiter scientifiquement ?

Je pense qu'il faut éviter trois principaux écueils qui me semblent caractériser de nombreux travaux sur ce thème. Tout d'abord, celui qui consiste à lire les processus de féminisation exclusivement à travers le prisme de la « dévalorisation », comme P. Bourdieu, alors que les indicateurs empiriques d'une telle équation font généralement défaut. Deuxièmement, celui qui consiste à naturaliser la catégorie « femmes » et à lui attribuer des pouvoirs quasi magiques de transformation des pratiques professionnelles, voire de la société tout entière. Enfin, celui qui consiste à passer sous silence

les enjeux de ces processus au regard d'une reconfiguration potentielle des fondements, matériels et idéels, de la division sexuelle du travail et donc du rapport social de sexe dans les sociétés européennes contemporaines. Il s'agit là de la thèse du « plus ça change, plus c'est la même chose » et qui revient à penser qu'un système social sexe/genre fondé, entre autres choses, sur l'exclusion des femmes d'un certain nombre de métiers ou de professions, pourrait continuer de fonctionner à l'identique après l'ouverture progressive de ces espaces sociaux aux femmes.

Comment caractériser le processus de féminisation à l'œuvre dans la plupart des professions ?

Les mécanismes de l'entrée des femmes dans les anciens « bastions masculins » sont complexes

1. Professeure de sociologie à l'université de Toulouse-Le Mirail. Directrice de l'équipe d'accueil doctoral Simone-SAGESSE. Voir : <http://www.univ-tlse2.fr/simone/> ainsi que le GRDE MAGE : <http://www.mage.cnrs.fr>

et demandent à être chaque fois saisis au regard des enjeux propres à tel ou tel groupe professionnel, dans tel ou tel contexte socio-historique. La féminisation n'intervient jamais dans un contexte stable et s'articule toujours à d'autres phénomènes de changement, notamment sur le plan de la démographie professionnelle, à travers des crises de recrutement ou des luttes autour de la délimitation des frontières entre groupes professionnels. C'est cela qui rend l'interprétation sociologique de ce phénomène si compliquée. Les « effets propres » de l'arrivée des femmes sont difficiles à démêler de ceux des autres transformations structurelles en cours. On ne peut commencer à aborder ce phénomène qu'après avoir analysé en détail les mécanismes de l'exclusion historique des femmes de ces espaces sociaux. Il est donc nécessaire de partir des éléments qui ont fondé ces métiers comme « masculins », d'analyser les discours et les pratiques qui ont justifié leur composition exclusivement masculine et qui ont produit l'allant de soi de l'hégémonie masculine. Les fondements de l'exclusion des femmes sont à chaque fois différents, mais ils répondent à deux principes communs : un processus de *différenciation* que certains anthropologues comme Mathieu appellent le « tabou de la simili-

tude » et un processus de *hiérarchisation* des catégories de sexe, ou encore de « valence différentielle des sexes » selon Héritier. Les fondements de ces deux processus sont à chaque fois relativement arbitraires et renvoient à des représentations stéréotypées des catégories de sexe. On peut donc penser que l'amorce d'un processus de féminisation nécessite qu'une brèche soit ouverte dans les systèmes de représentation. Dans le cas des professions libérales, une telle brèche apparaît fréquemment lors de l'accès des femmes aux études supérieures, à condition que celui-ci soit accompagné de l'adoption généralisée de critères académiques de recrutement ou d'avancement par les groupes professionnels en question, ce qui est loin d'être toujours le cas.

La féminisation d'une activité s'accompagne souvent d'un ou de plusieurs discours de justification. Que disent-ils des processus sociaux effectivement en jeu ?

Dans mes travaux, j'ai cherché à construire une typologie des discours, profanes et scientifiques, qui proposent une intelligibilité du processus de féminisation des anciens « bastions masculins ». Ces discours sont multiples et contradictoires, mais on peut en identifier au moins quatre. Tout d'abord, le processus de féminisa-

tion des groupes professionnels donne souvent lieu à des interprétations essentialistes. On continue d'attribuer aux femmes toute une série de « qualités naturelles » relativement immuables et on renvoie leur arrivée à une transformation des « besoins » des groupes professionnels en matière de ressources humaines. J'ai appelé ce discours celui de la « féminitude ». Il consiste à mobiliser les mêmes principes de différenciation des catégories de sexe, mais pour montrer que la « valeur » attachée aux spécificités féminines est potentiellement variable dans le temps. Ainsi, tout en restant « ce qu'elles ont toujours été », les femmes peuvent espérer intégrer quelques niches professionnelles spécifiques, sans modifier pour autant l'ethos professionnel dominant, qui continue de valoriser les hommes et le masculin.

Un autre discours, que je nomme celui de la « virilité », reconnaît aux femmes la possibilité d'adopter des pratiques sociales autrefois réservées aux hommes. Il postule que les femmes qui rentrent dans ces métiers ont nécessairement été socialisées « à l'envers », puisque leur présence, forcément minoritaire, ne modifie finalement en rien les règles du jeu du recrutement et de la gestion des carrières, qui continuent de favoriser les individus dotés de caractéristiques mas-

culines, même si ces derniers sont parfois... des femmes, nécessairement « exceptionnelles ». Ce discours fonctionne assez bien pour rendre compte des expériences des « pionnières », mais il devient problématique au fur et à mesure de l'augmentation des taux de féminisation, car il explique difficilement la permanence des processus sociaux de différenciation et de hiérarchisation binaires des sexes.

Un troisième discours repose sur le principe d'une immuabilité totale de la « domination masculine » comme système social. Il suggère que la féminisation des métiers reflète une recomposition de la hiérarchie professionnelle et que les femmes sont uniquement « autorisées » à intégrer les professions en voie de dévalorisation et/ou les strates les plus dévalorisées de celles-ci. De ce point de vue, on suppose que les principes de différenciation et de hiérarchisation des catégories de sexe perdurent à l'identique et que l'entrée des femmes dans les anciens bastions masculins constitue un leurre en matière d'avancement de l'égalité des chances. D'après ce point de vue, les femmes arrivent toujours là où les hommes ne veulent plus être !

Enfin, un quatrième discours, que j'ai appelé « dépassement du genre », met l'accent sur la reconfiguration potentielle des fonde-

ments matériels et idéels du système sexe/genre. Il est encore assez minoritaire dans les recherches sociologiques en France, mais il prend au sérieux le caractère social, et donc forcément contingent, du rapport social de sexe, tel que nous le connaissons aujourd'hui. La question centrale de recherche n'est plus de savoir si les femmes sont plus ou moins « féminines » ou « viriles », ni même de savoir si elles accèdent de la même manière que les hommes aux échelons supérieurs de ces professions ; il s'agit plutôt d'examiner en détail les modalités de ce processus et de comprendre en quoi ceux-ci participent à légitimer les principes de la différenciation / hiérarchisation des catégories de sexe ou bien à les dépasser, partiellement au moins.

Peut-on dire que la féminisation des métiers modifie tendanciellement les pratiques et les comportements professionnels ?

Justement, selon que la féminisation s'inscrit dans une logique de « féminitude », de « virilité » ou de « dépassement du genre », ses effets sur les pratiques professionnelles et sur les expériences sexuées des hommes et des femmes peuvent être radicalement différents. Un processus de féminisation marqué par le principe de la « féminitude » risque effective-

ment de produire des « niches » féminines, socialement dominées et fondées sur le maintien des stéréotypes en matière de « spécificités féminines ».

Dans le cas où les femmes intègrent des groupes professionnels sur la base d'une affirmation de leur équivalence aux hommes (« c'est un vrai garçon manqué » ; « elle en a » ; « elle sait gueuler autant qu'un mec », etc.), les normes en matière d'exercice professionnel demeurent relativement inchangées, mais l'équation « homme = viril / femme = féminine » doit subir quelques aménagements sur le plan symbolique. En règle générale, cela revient à souligner l'exceptionnalité des femmes en question, à les placer symboliquement aux marges de la catégorie « femme », qui continue d'être pensée en opposition radicale à la catégorie « homme ».

Enfin, une féminisation marquée par l'indifférenciation des compétences et aspirations des hommes et des femmes nécessite une remise en question générale de l'ancien ethos professionnel. Même si les femmes sont souvent identifiées comme les éléments moteurs d'une redéfinition des critères de l'excellence professionnelle, il s'agit de comprendre en quoi leur présence de plus en plus massive est susceptible de modifier le consensus qui règne quant aux

comportements attendus dans ces métiers. Dans certains cas, la féminisation déclenche une remise en question des pratiques, les hommes rejetant aussi certaines pratiques professionnelles instaurées comme « spécifiquement masculines » par leurs prédécesseurs.

Les femmes sont-elles effectivement porteuses de nouveaux modèles de rapport au travail et à la carrière ?

Il me semble que la plupart des articles publiés ici montrent que la construction sociale d'un rapport différencié des hommes et des femmes au travail continue de dominer les pratiques et les représentations sociales en France, y compris là où les femmes intègrent à petits pas certains anciens « bastions masculins ». Les exemples concrets d'une réelle indifférenciation des pratiques demeurent extrêmement élusifs. Il n'empêche, le modèle typique du « dépassement de genre » me paraît plutôt heuristique, dans la mesure où il propose une autre manière de concevoir ce que pourrait être l'« égalité des sexes » dans un temps futur. Il permet également de réfléchir aux indicateurs empiriques qu'il conviendrait de mobiliser pour mesurer l'efficacité des politiques publiques en matière de promotion de l'égalité professionnelle.

Enfin, il faut aussi tenir compte de la transformation plus globale du rapport des femmes au travail, qui s'investissent désormais, elles aussi, dans des activités professionnelles autonomes. La modification de leur disponibilité pour la sphère familiale limite la possibilité des hommes de maintenir le type d'investissement professionnel qui leur permettait de légitimer l'exclusivité masculine de leur profession. De plus, les hommes accroissent (modérément) leur participation aux activités domestiques ou éducatives, ce qui, finalement, tend à produire une « indifférenciation » des aspirations et des pratiques des individus des deux sexes au sein d'un même groupe professionnel. Il y a donc une orientation tendancielle vers un rapport plus indifférencié des hommes et des femmes à l'emploi et à la carrière. Pour autant, cela ne signifie pas que les principes de différenciation et de hiérarchisation aient totalement perdu de leur prégnance dans les expériences sociales des hommes et des femmes, ni leur pertinence pour l'analyse sociologique des groupes professionnels.

Entretien réalisé par Cécile GUILLAUME